

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi besar maupun kecil, dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis yang sepenuhnya otomatis. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional¹.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang mencukupi, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu

¹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm. 181

mendapatkan dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja.²

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatannya. Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena merupakan tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin deras arus globalisasi. Setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik, sehingga daya saing organisasi semakin besar. Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan baik atau tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan ataupun instansi pemerintahan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan pendidikan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya.

Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu sendiri. Perusahaan atau instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri, dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan dalam pekerjaannya.

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, hlm.200

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi diperusahaan atau instansi (promosi) atau dipindahtugaskan ke pekerjaan yang lain (mutasi).³ Didalam suatu instansi pemerintahan, pengembangan merupakan suatu kebutuhan, bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap karyawan, terutama di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada Dinas Koperasi UKM dan perindustrian perdagangan kota Bandung, terdapat masalah yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia, berikut data yang diperoleh peneliti :

Tabel 1.1
Daftar Urut Kepangkatan Dinas Koperasi, UKM dan
Perindustrian Perdagangan Kota Bandung
Tahun 2014

NO	NAMA/NIP	JABATAN	DIKLAT		PENDIDIKAN TERAKHIR	
			NAMA DIKLAT	TANGGAL KELULUSAN	TINGKAT PENDIDIKAN	JURUSAN
1	2	3	4	5	6	7
1	Yuningsih., SE. 19771227 200802 2 000	Petugas pembukuan SUB BAG Keuangan dan Program Sekretariat	Prajabatan	2010	S1	MANAJEMEN KEUANGAN
2	Riani Dwi Putri,SE,Ak 19830610 201001 2 017	Penata Usahan Keuangan SUB BAG Keuangan dan program Sekretariat	Prajabatan	2011	S1	AKUNTANSI
1	2	3	4	5	6	7
3	Darmawel Ahmad, S.Akt. 19770104 200902 1 001	Penyusunan Bahan Program Evaluasi dan Pelaporan SUB BAG keuangan dan Program Sekretariat	Prajabatan	2010 2011	S1	AKUTANSI
4	Kusdinar 19660420 200701 1 008	Bendahara Gaji SUB BAG keuangan dan Program Sekretariat	Prajabatan	2006	SLTA	IPA
5	Sonjaya Oman 19831227 200901 002	Pengadministrasian SPP dan SPM SUB BAG keuangan dan Program Sekretariat	Prajabatan	2010	SLTA	IPS

³Ibid. Hal. 200

(Sumber: Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung tahun 2014)

Dilihat pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat masalah yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia, salah satunya pada pegawai yang bernama ibu Yuningsih yang sudah bekerja selama 5 tahun 11 bulan, beliau hanya baru mengikuti diklat prajabatan saja. Ibu Riani Dwi Putri sudah bekerja selama 4 tahun 11 bulan, beliau hanya mengikuti diklat prajabatan saja. Selain itu bapak Darmawel Ahmad yang sudah bekerja 5 tahun 10 bulan, beliau hanya mengikuti satu kali diklat prajabatan. Kemudian bapak kusdinar yang telah bekerja selama 7 tahun 11 bulan, beliau hanya mengikuti satu kali diklat prajabatan, padahal beliau hanya lulusan SMA jurusan IPA. Dan yang terakhir bapak Sonjaya Oman yang telah bekerja selama 5 tahun 11 bulan hanya mengikuti satu kali diklat prajabatan, dan beliau hanya lulusan SMA jurusan IPS.

Pentingnya pengembang SDM yang bekerja dibidang keuangan, haruslah selalu ditingkatkan, karena berbicara masalah pengelolaan keuangan, sangatlah sensitif. Pegawai-pegawai yang bekerja dibidang pengelolaan keuangan haruslah pegawai yang kompeten dibidangnya, juga harus sering mendapatkan pelatihan dan pendidikan mengenai pengelolaan keuangan.

Aspek pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan pemendagri Nomor 13 tahun 2006 tentang pedoman keuangan daerah sebagai implementasi dari UU Nomor 17 tahun 2003, UU Nomor 01 Tahun 2004, PP Nomor 58 tahun 2005, Kepala SKPD selaku penggunaan anggaran / penggunaan barang menyusun dan menyampaikan Laporan Keuangan meliputi :

- a. Laporan Relaisasi Anggaran.
- b. Neraca.
- c. Catatan Atas Laporan Keuangan.

d. Laporan dimaksud disusun sesuai dengan sistem akuntansi pemerintahan.

Adapun maksud dari penyusunan laporan ini adalah :

- a. Menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung selama satu tahun Periode pelaporan.
- b. Menyajikan pertanggung jawaban pelaksanaan APBD dalam rangka meningkatkan keterbandingan laporan keuangan baik terhadap anggaran antar periode maupun antar entitas.
- c. Menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran dan kinerja keuangan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya.

Sedangkan tujuan penyusunan laporan keuangan adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya, dengan:

- a. Menyediakan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan mengenai sumber, alokasi dan penggunaan sumber daya ekonomi.
- b. Menyediakan informasi mengenai ketaatan realisasi terhadap anggarannya.
- c. Menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhan kasnya.⁴

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Dinas Koperasi UKM dan perindustrian perdagangan Kota Bandung, peneliti mendapatkan data mengenai permasalahan pengelolaan keuangan sebagai berikut :

Tabel 1.2.
Daftar Urut Program Dan Kegiatan Pada Bagian Keuangan Dinas Koperasi
Ukm Dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung Tahun 2014

⁴ Permendagri No.13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah

No	NAMA	NIP	JABATAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	CAPAIAN
1	Yuningsih	19771227 20802 2 000	Petugas Pembukuan Sub Bag Keuangan & Program Sekretariat	Pelayanan Administrasi Perkantoran	62.42%
2	Riani Dwi Putri, Se.Ak	19830610 201001 2 017	Penatausahaan Keuangan Sub Bag Keuangan & Program Sekretariat	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur & Peningkatan Sarana Dan Prasarana	57.88% & 79.00%
3	Darmawel Ahmad S.Akt	19770104 200902 1 001	Penyusunan Bahan Program Evaluasi Dan Pelaporan Sub Bag Keuangan & Program Sekretariat	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan & Peningkatan Efisiensi Perdagangan Ekspor	68.03% & 74.50%
4	Kusdinar	19660420 200701 1 008	Bendahara Gaji Sub Bag Keuangan & Program Sekretariat	Penciptaan Iklim Usaha Kecil Menengah Yang Kondusif	60.68%
5	Sonjaya Oman	19831227 200901 1 002	Pengadministrasian Spp & Spm Sub Bag Keuangan & Program Sekretariat	Perlindungan Konsumen Dan Pengamanan Perdagangan	70.37%

(sumber : Laporan Keuangan Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung Tahun 2014)

Dilihat dari tabel 1.2. Ibu Yuningsih yang menjabat sebagai petugas Pembukuan Subbag Keuangan dan Program Sekretariat dengan kegiatan pelayanan administrasi perkantoran, Ibu Yuningsih hanya mampu merealisasikan capaian anggaran sebesar 62.42%. Selain itu juga Ibu Riani Dwi Putri beliau yang menjabat sebagai Penatausahaan keuangan Subbag keuangan dan Program Sekretariat dengan kegiatan peningkatan kapasitas dan sumber daya aparatur dan peningkatan sarana dan prasana. Ibu Riani hanya mampu mencapai realisasi anggaran sebanyak 57.88% untuk kegiatan peningkatan kapasitas dan sumber daya aparatur serta hanya mampu mencapai 79.00% realisasi anggaran untuk program kegiatan peningkatan sarana dan prasana. Begitu juga Bapak Darmawel Ahmad S.Akt yang menjabat sebagai penyusun bahan program

evaluasi dan pelaporan subbag keuangan dan program sekretariat, Beliau hanya mampu mencapai realisasi anggaran sebesar 68.03% untuk program kegiatan peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan & peningkatan efisiensi perdagangan ekspor dan mencapai realisasi anggaran sebesar 74.50% untuk kegiatan peningkatan efisiensi perdagangan ekspor. Pencapaian target yang masih jauh dari angka sempurna dalam artian 100% juga terjadi pada Bapak Kusdinar dimana beliau yang menjabat sebagai Bendahara Gaji Sub Bag Keuangan & Program Sekretariat, hanya mampu mencapai realisasi anggaran sebesar 60.68% dari kegiatannya yaitu penciptaan iklim usaha kecil menengah yang kondusif. Hal serupa terjadi pada bapak Sonjaya Oman yang menjabat di bagian Pengadministrasian Spp & Spm Sub Bag Keuangan & Program Sekretariat beliau dalam merealisasikan anggaran hanya mencapai 70.37% untuk kegiatan Perlindungan Konsumen Dan Pengamanan Perdagangan. Dari penjabaran diatas dapat dilihat bahwa terdapat masalah dalam pengelolaan keuangan, dimana pegawai yang diberikan wewenang untuk melaksanakan dan menggunakan anggaran masih kurang mampu melaksanakannya dengan baik.

Berdasarkan observasi awal dan data-data yang diperoleh, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENGELOLAAN KEUANGAN DI DINAS KOPERASI UKM DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BANDUNG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan dan data yang diperoleh di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia yang rendah dilihat dari pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) tentang pengelolaan keuangan.
2. Pengelolaan keuangan yang rendah, terbukti dari pegawai pengelolaan keuangan yang masih kurang mampu menyerap anggaran hingga 100% .

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana realitas pengembangan sumber daya manusia di dinas koperasi UKM dan perindustrian perdagangan kota Bandung ?
2. Bagaimana realitas pengelolaan keuangan di dinas koperasi UKM dan perindustrian perdagangan kota Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap pengelolaan keuangan di dinas UKM dan perindustrian perdagangan kota Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disusun suatu tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui realitas pengembangan sumber daya manusia di dinas koperasi UKM dan perindustrian perdagangan kota Bandung.
2. Untuk mengetahui realitas pengelolaan keuangan di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap pengelolaan keuangan di dinas UKM dan perindustrian perdagangan kota Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan gagasan untuk membuat penelitian lanjutan yang sejenis dengan penelitian ini dalam signifikansi yang lebih luas.

2. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah Kota Bandung terutama Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam bidang pengelolaan keuangan daerah.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan, terutama tentang pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap pengelolaan keuangan di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah teori atau dalil serta pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya dan digunakan sebagai pedoman penelitian. Sebelum membahas tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap pengelolaan keuangan, terlebih dahulu kita perlu mengetahui definisi serta hal-hal yang berhubungan dengan kedua variabel tersebut.

Menurut Wilson Bangun “Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.

Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang,”⁵

Menurut McLagan dan Suhadolnik “Pengembangan Sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan , pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi.”⁶

Menurut Amstrong “Pengembangan Sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut.”⁷

Menurut Mondy dan Noe “Pengembangan Sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.”⁸

Menurut Veitzal Rivai “Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau keteringgalan karyawan,diverensi tenaga kerja domestik dan internasional,dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (affirmative action) dan turnover karyawan,

⁵Wilson Bangun,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga, 2012, hal. 9

⁶Ibid. hal. 10

⁷Armstrong Michael, *Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*, Jakarta: Gramedia 1999, hal.504

⁸ Mondy, R.W., *Sumber Daya Manusia Edisi.10 (Terjemahan)*, Jakarta : Erlangga, 2008, Hal. 270

pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.”

Berdasarkan teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga akan menghasilkan pegawai yang diharapkan oleh setiap instansi baik pemerintah maupun swasta.

Menurut Veitzal Rivai, Pengembangan Sumber daya Manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. Keunggulan Karyawan
2. Perubahan teknologi

Menurut Ahmad Yani “Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah.”⁹

Pengaturan mengenai pengelolaan keuangan daerah yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 105 tahun 2000 merupakan aturan yang bersifat umum dan lebih menekankan pada hal yang bersifat prinsip, norma, asas, dan landasan umum dalam pengelolaan keuangan daerah.

Berdasarkan teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengelolaan keuangan daerah adalah suatu usaha-usaha yang mengatur segala hal tentang pengelolaan keuangan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah.

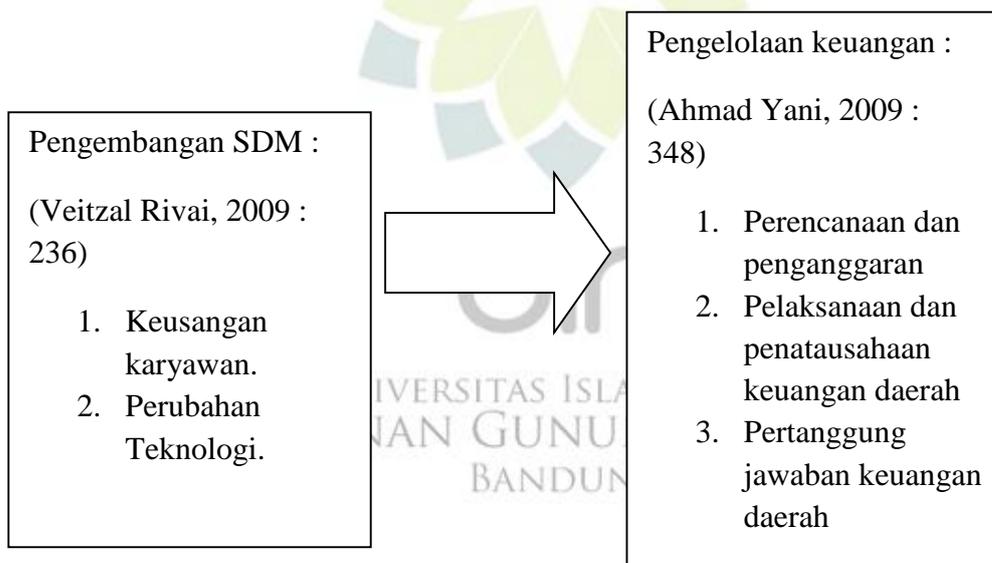
⁹ Ahmad Yani, *Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm. 348

Menurut Ahmad Yani, faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan keuangan adalah :

- a. Perencanaan dan Penganggaran
- b. Pelaksanaan dan Penatausahaan Keuangan Daerah
- c. Pertanggung jawaban keuangan daerah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan variabel bebas yang membentuk pengelolaan keuangan sebagai variabel terikat. Berdasarkan pemikiran diatas, maka penulis menggambarkan model kerangka penelitian yang lebih rinci, sebagai berikut :

Gambar 1.3.
Model kerangka pemikiran



Sumber : Oleh Peneliti 2015

G. Hipotesis

Menurut Ulber Silalahi “Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban tentatif atas masalah dan kemudian hipotesis dapat diverifikasi hanya setelah hipotesis diuji secara empiris.¹⁰

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap pengelolaan Keuangan Di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung.”

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1) Hipotesis pertama :

H₁ : “Ada pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap pengelolaan keuangan di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung.”

2) Hipotesis Kedua :

H₂ : “Ada pengaruh antara keusangan karyawan terhadap pengelolaan keuangan di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung.”

3) Hipotesis Ketiga :

H₃ : “Ada pengaruh antara perubahan teknologi terhadap pengelolaan keuangan di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung.”

¹⁰ Ulber silalahi, *Metode Penelitian Sosial* , Bandung, Refika Aditama, 2012, hlm.160



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG